

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja memainkan peran krusial dalam mendorong kemajuan ekonomi suatu negara. Pasar tenaga kerja, yang terdiri dari dua komponen utama, yaitu permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, berfungsi sebagai landasan utama dinamika ekonomi. Di dalam pasar tenaga kerja, ketidakseimbangan antara permintaan dan pasokan tenaga kerja seringkali menjadi penyebab utama berbagai masalah tenaga kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Kondisi ini dapat mempengaruhi produktivitas nasional dan memerlukan intervensi kebijakan untuk mencapai keseimbangan yang lebih stabil (Mahmud *et al.*, 2024)

Dengan hal ini stres kerja kini telah menjadi masalah global yang berdampak signifikan terhadap karyawan dan berbagai profesi di seluruh dunia. *World Health Organization* (WHO), diperkirakan 450 juta orang di seluruh dunia menderita gangguan mental dan perilaku. WHO juga memperkirakan bahwa pada tahun 2020, stres di tempat kerja akan menjadi ancaman utama bagi kesehatan manusia (Maranden *et al.*, 2023).

Hasil survei di berbagai negara seperti Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga hingga setengah dari responden yang bekerja melaporkan mengalami stres terkait pekerjaan. Di Asia, lebih dari 32% pekerja di Jepang mengekspresikan

kecemasan dan tingkat stres yang berlebihan di tempat kerja, sementara 20% pekerja di Korea Selatan melaporkan tingkat tekanan dan beban kerja yang tinggi. Saat ini, bagi sejumlah besar karyawan, stres terkait pekerjaan telah menjadi masalah utama dalam hal kesehatan mental dan emosional, lebih dari masalah fisik (Arif *et al.*, 2021).

Menurut *American Institute of Stress* (AIS), penyakit yang terkait dengan stres telah menghabiskan biaya sebesar \$100 miliar per tahun bagi Amerika Serikat. Survei terhadap perawat dan eksekutif di negara tersebut menunjukkan bahwa 46% di antaranya merasa pekerjaan mereka sangat stres, sementara 34% pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam 12 bulan terakhir akibat stres di tempat kerja. Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga kesehatan jangka panjang, sehingga memerlukan intervensi pencegahan melalui program kesehatan kerja yang komprehensif (Muthalib *et al.*, 2021).

Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) mengenai stress terkait pekerjaan mengungkapkan sekitar 595.000 kasus, dengan tingkat prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Stres di tempat kerja menyumbang 44% dari semua gangguan kesehatan terkait pekerjaan dan 57% dari cuti sakit. Kondisi ini menciptakan beban tambahan bagi pekerja, yang pada akhirnya menyebabkan perhatian mereka terbagi. (Ardani *et al.*, 2024).

Occupational Safety and Health Administration (OSHA), hampir seperlima orang dewasa di Amerika Serikat mengalami gangguan kesehatan mental akibat stres di tempat kerja, yang dilaporkan berkontribusi pada sekitar 120.000 kematian setiap tahun di negara tersebut. Survei menunjukkan bahwa sekitar 65% pekerja di AS menganggap pekerjaan mereka sebagai penyebab stres yang signifikan atau cukup signifikan selama periode 2019 hingga 2021. Selain itu, sebanyak 83% pekerja di AS mengalami stres yang terkait dengan aktivitas profesional mereka. Berinvestasi dalam menangani masalah kesehatan mental yang umum memberikan manfaat ekonomi yang signifikan, dengan setiap dolar yang dihabiskan oleh pemberi kerja menghasilkan pengembalian empat dolar melalui peningkatan produktivitas (OHSAS, 2025).

Permenaker No. 5 Tahun 2018 menetapkan aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), termasuk kewajiban perusahaan untuk mengendalikan faktor fisik maupun psikologis di tempat kerja. Dalam aturan ini, stres kerja digolongkan sebagai risiko psikososial yang perlu dikenali, dinilai, dan dikontrol melalui pengaturan beban kerja, komunikasi yang efektif, serta pemberian dukungan bagi pekerja. Selain itu PP No. 28 Tahun 2024, yang merupakan peraturan turunan dari UU Kesehatan 2023, memperkuat dasar hukum pelaksanaan kesehatan kerja, termasuk perlindungan kesehatan mental karyawan. Peraturan ini menegaskan bahwa perusahaan memiliki

tanggung jawab untuk menjamin kesehatan pekerja secara menyeluruh, baik fisik maupun psikologis. (Mawangi *et al.*, 2023)

Stres dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu merasa tidak mampu mengatasi berbagai situasi atau tantangan akibat tekanan yang tidak terkendali. Berdasarkan data dari Kementerian Riset dan Teknologi (Kemenristek), sekitar 55% penduduk Indonesia mengalami stres, dengan 0,8% mengalami stres yang sangat parah dan 34,5% mengalami stres ringan (Hasmy & Ghozali, 2022).

Berdasarkan temuan yang terdapat dalam Laporan *State of the Global Workplace 2024*, tingkat stres harian yang dialami pekerja di seluruh dunia mencapai angka yang signifikan, yaitu 41% secara global. Namun, situasi di Indonesia menunjukkan hasil yang kontras. Dalam laporan tersebut, disebutkan bahwa hanya sekitar 16% pekerja di Indonesia di laporkan mengalami stres terkait pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari sepanjang tahun 2024. Persentase ini secara mencolok menempatkan Indonesia sebagai negara dengan tingkat pelaporan stres kerja harian terendah di Asia Tenggara, namun angka ini memerlukan perhatian khusus. (Gallup, 2024).

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Salah satunya di sebabkan juga oleh beban kerja, kurang mampunya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau beban kerja yang di berikan dapat menyebabkan stres kerja. Akibat dari meningkatnya beban

kerja kerja adalah kemungkinan timbulnya stres kerja pada guru yang tidak sesuai yang di harapkan muridnya. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap kerja guru dan keaktifan mengajar, kondisi ini dapat memicu stres kerja (Safitri, 2024).

Hasil penelitian dari Haryanti (2024) di Semarang dinyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Hubungan tersebut bersifat berbanding terbalik dimana jika beban kerja rendah maka stres kerja juga akan memiliki nilai yang rendah.(Safitri, 2024)

Komunikasi interpersonal di tempat kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam menciptakan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks organisasi modern yang semakin kompleks dan beragam, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif antarindividu menjadi kunci dalam membangun hubungan kerja yang produktif, mengurangi konflik, serta meningkatkan kolaborasi tim. Hasil dari 10 studi menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi menjadi mediator utama antara interaksi interpersonal dan komitmen organisasi (Sangapan *et al.*, 2025).

Berdasarkan penelitian oleh Andarini pada pekerja uni *weaving loom* PT.X. hasil analisis menyatakan bahwa mayoritas pekerja mengalami stres kerja ringan (69,5%). Distribusi frekuensi kelelahan subyektif yang dialami oleh tenaga kerja wanita unit weaving adalah 52,6% mengalami kelelahan kerja ringan, 28,4% pekerja mengalami

kelelahan sedang dan 19% pekerja mengalami kelelahan berat. *P value* yang didapatkan dari uji *chi-square* sebesar 0,00 ($p < 0,05$) OR= 4,22 dan 9,65. Hal tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yg signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Hubungan positif memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja seorang pekerja, maka semakin berat tingkat kelelahan kerja yang dialaminya (Agustin *et al.*, 2021).

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan perlu memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat Stres Kerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan respon efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting (Fauziek & Yanuar, 2021).

Sebuah studi telah dilakukan oleh Nurhidayat dkk, 2024 yang menganalisa stress kerja yang berlokasi di Makassar Sulawesi Selatan. Dengan hasil menunjukkan uji statistik dengan menggunakan uji chi square dan diperoleh beban kerja dengan stres kerja pada pekerja dengan angka $p=0,000 < 0,05$, lingkungan kerja dengan stres kerja pada

pekerja dengan angka $p=0,082 \geq 0,05$, status gizi dan stres kerja pada pekerja $p=0,179 \geq 0,05$, masa kerja dan stress kerja $p=0,085 \geq 0,05$ (Sulaeman et al., 2024).

Studi lain telah dilakukan oleh Limarjo dkk, 2023 yang meneliti faktor yang berhubungan dengan stress kerja di kota Makassar dengan hasil menunjukkan variabel stres kerja lebih besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil uji t yaitu dari nilai beta dan dari nilai t hitung variabel stres kerja memiliki nilai tertinggi dibanding dengan variabel beban kerja. Diketahui t hitung variabel beban kerja (X1) adalah 1,588 variabel stres kerja (X2) adalah 4,355. Dari kedua variabel independen tersebut yang memiliki t hitung terbesar adalah variabel stres kerja (X2) (Limarjo *et al.*, 2023).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Usmawati dkk, 2021 yang berfokus pada analisis pengaruh stress kerja, yang dilakukan di Kota Makassar menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui kelelahan kerja, hasil penelitian didapatkan bahwa Ada pengaruh langsung (-0,228) dan tidak langsung (-0,258) yang signifikan antara stress kerja (Usmawati *et al.*, 2021).

Sedangkan menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhani & Septa, 2021 menemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ($0,04 < 0,05$) dan komunikasi interpersonal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ($0,04 < 0,05$). Secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) (Ramadhani & Septa, 2021).

Berdasarkan data awal dan sumber di atas, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja di PT. Graha Bintang Sumaindo adalah suatu kebutuhan strategis, bukan sekadar kajian akademis. Dari hasil observasi di PT. Graha Bintang Sumaindo, ditemukan bahwa pabrik injeksi plastik tersebut baru saja beroperasi pada 16 Oktober 2022, dari hasil wawancara dengan salah satu pekerja mengatakan bahwa sesama pekerja cenderung tidak terbuka satu sama lain, ini membuat pekerja cenderung berhati-hati dan canggung agar tidak melanggar batas yang belum jelas.

Perusahaan yang baru 3 tahun belum memiliki sejarah, tradisi, atau ritual kantor yang kuat (seperti jargon khusus, atau kebiasaan makan siang bersama). Kurangnya rutinitas sosial ini membuat pekerja sulit menemukan titik temu yang natural untuk berinteraksi di luar pekerjaan teknis. Pada intinya, di PT. Graha Bintang Sumaindo yang baru 3 tahun berdiri, komunikasi interpersonal yang canggung menghilangkan mekanisme pertahanan diri sosial yang diperlukan

pekerja untuk menanggulangi tuntutan kerja. Hal ini secara langsung meningkatkan risiko pekerja mengalami stres kerja.

Selain masalah komunikasi interpersonal yang menciptakan lingkungan kerja canggung dan tertutup, tekanan signifikan di PT. Graha Bintang Sumaindo kemungkinan besar bersumber dari tingginya beban kerja. Sebagai perusahaan yang baru beroperasi, entitas baru seringkali menetapkan target produksi yang sangat ambisius atau standar efisiensi yang ketat untuk mencapai break-even point secepat mungkin.

Tuntutan kinerja yang tinggi ini berpotensi membebani karyawan, jauh melebihi kapasitas optimal mereka. Beban kerja yang kronis dan tidak proporsional ini secara langsung menjadi prekursor utama bagi kelelahan kerja (*burnout*) yang substansial yang secara drastis akan menurunkan produktivitas dan kualitas kerja sekaligus meningkatkan tingkat stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, mengukur hubungan antara beban kerja, kelelahan, dan stres adalah inti dari kajian ini.

Lebih lanjut, dalam konteks ketidakpastian dan tuntutan tinggi yang melekat pada perusahaan yang baru didirikan, faktor kepuasan kerja menjadi sangat krusial sebagai moderator dan penyeimbang stres. Kepuasan kerja mencakup persepsi karyawan terhadap kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, keamanan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Jika harapan-harapan ini, terutama di masa-masa awal yang penuh tekanan, tidak terpenuhi, ketidakpuasan yang muncul akan menjadi sumber stres yang sangat kuat.

Ketidakpuasan ini dapat memicu *withdrawal* perilaku seperti absensi atau bahkan niat untuk keluar (*turnover intention*). Oleh karena itu, penelitian yang komprehensif di PT. Graha Bintang Sumaindo harus mengintegrasikan dan mengukur secara spesifik dampak dari beban kerja, kelelahan kerja, dan kepuasan kerja ini, bersamaan dengan kondisi komunikasi interpersonal, untuk memberikan gambaran holistik dan akurat dalam mengidentifikasi akar masalah stres kerja.

Stres kerja yang tidak terkelola merupakan ancaman senyap yang dapat menggerogoti produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Pekerja adalah aset utama, dan ketika mereka berada di bawah tekanan psikologis yang berlebihan, kualitas output kerja akan menurun drastis, tingkat absensi meningkat, dan risiko kesalahan operasional pun membengkak.

Berdasarkan data dan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penulisan skripsi dengan judul Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pada Pekerja di PT. Graha Bintang Sumaindo. Dengan mengidentifikasi secara spesifik seberapa besar pengaruh beban kerja, Komunikasi Interpersonal, kelelahan kerja dan Kepuasan Kerja, PT. Graha Bintang Sumaindo akan memiliki data konkret untuk melindungi investasi sumber daya manusia mereka, memastikan bahwa setiap individu pekerja dapat bekerja pada potensi puncaknya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?
2. Apakah terdapat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?
3. Apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?
4. Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kejadian stres kerja pada Karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk melihat apakah hubungan secara stimulan antara faktor beban kerja, Komunikasi Interpersonal, kelelahan kerja dan Kepuasan Kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.
- b. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan kejadian stres kerja pada pekerja di PT. Graha Bintang Sumaindo.

- c. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara kelelahan kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.
- d. Menganalisis dan membuktikan hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di PT. Graha Bintang Sumaindo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan data empiris yang berharga bagi Manajemen PT. Graha Bintang Sumaindo untuk dijadikan dasar evaluasi dan pengambilan keputusan dalam menyusun program intervensi K3 guna memperbaiki beban kerja, Komunikasi Interpersonal, kelelahan kerja dan Kepuasan Kerja, yang pada akhirnya bertujuan untuk menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang kesehatan kerja dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana esensial bagi peneliti untuk mengaplikasikan dan memverifikasi secara empiris ilmu dan teori yang diperoleh selama perkuliahan.